

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O OPTIMISMO EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
RELAÇÃO COM A AUTO-EFICÁCIA E OS ESTÁGIOS
PROFISSIONAIS**

Rita Chaveiro da Silva Abrantes Martins

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2015

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**O OPTIMISMO EM CONTEXTO ORGANIZACIONAL:
RELAÇÃO COM A AUTO-EFICÁCIA E OS ESTÁGIOS
PROFISSIONAIS**

Rita Chaveiro da Silva Abrantes Martins

Dissertação Orientada pelo Professor Doutor Manuel Rafael

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações

2015

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Doutor Manuel Rafael, pela orientação, apoio e sugestões, imprescindíveis no desenvolvimento desta dissertação. Obrigada pela disponibilidade com que acompanhou a minha procrastinação desmedida.

À Adelaide, que me ajudou a relembrar todos os conhecimentos estatísticos já esquecidos nesta parte do meu percurso académico; e à Isabel, thank you.

A todos os que prontamente colaboraram na recolha de dados, respondendo aos questionários que permitiram esta investigação.

A todos os professores e colegas que me ajudaram nesta fase da minha vida, tanto a nível de desenvolvimento académico e profissional, como a nível pessoal. Um agradecimento especial à Susana, que rapidamente se tornou uma pessoa especial.

Aos meus amigos - aos que estão e aos que já estiveram - que, de maneiras muito diferentes me ajudaram a superar todas as dificuldades de cabeça erguida e, mesmo em momentos de histeria, estiveram sempre lá, mais não fosse para dizer que bato mal da cabeça. Às meninas, muito obrigada por dramatizarem comigo. Aos meninos, muito obrigada por desdramatizarem o pior dos cenários e me darem o prazer de ouvir conversas de gajo. À Catarina, por ser a minha amiga homem.

Ao meu irmão que, sem saber muito bem como, é o meu eterno companheiro de vida, mesmo que um dia, depois de velhos, a parvoíce nos dê para meter sal em vez de açúcar no chá um do outro. Obrigada Ricardo.

Aos meus pais, as pessoas responsáveis por todos os privilégios com que cresci. Tudo o que fiz, faço e vou fazer por vocês nunca vai ser suficiente. Obrigada pelo bom e pelo mau, pelos sorrisos e pelas lágrimas. Obrigada por me meterem travões. Obrigada.

À minha avó que só se queria aguentar até ver os netos acabarem os cursos e que agora já decidiu que vai ter de ser aguentar até os ver casados... e depois disso, quer conhecer os bisnetos... e depois disso, vai ser mais alguma coisa! A ti avó, que tens estado sempre ao meu lado nos últimos meses e não percebes porque é que passei os dias a olhar para o computador, obrigada. Obrigada por não me deixares esquecer que o mais importante são as pessoas de quem gostamos. Obrigada por estares cá.

Ao Francisco, que tem crescido comigo mesmo quando não estivemos lá um para o outro. Obrigada por tudo - pela vida de princesa da Disney dos tempos modernos, pela independência, pela paciência e pela palhaçada. Obrigada, (...) porque é possível.

À Maria Constança e à Maria Beatriz que entre ronrons, arranhadelas e montes de pêlo, têm sido as minhas grandes companheiras. Obrigada pelo colo, pelas turrinhas e por me chamarem para a realidade. Obrigada por tratarem de mim. Obrigada por estarem sempre comigo. Obrigada por me ensinarem o amor incondicional de uma maneira que eu não conhecia. Obrigada minhas gatinhas lindas! Miaus do coração, no coração.

RESUMO

Com o crescimento da importância da Psicologia Positiva no mundo da Gestão de Pessoas, surgem diversos conceitos que ainda carecem de uma investigação mais aprofundada. Esta dissertação surge com o objectivo de investigar o optimismo num contexto organizacional, verificando o impacto deste na auto-eficácia de jovens em início de carreira e, posteriormente, explorar a possível relação entre o optimismo e os estágios profissionais. Para tal, recorreu-se a uma amostra de 98 participantes, de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 21 e os 30 anos. O optimismo foi medido através do questionário LOT-R, enquanto a auto-eficácia foi avaliada através da escala GSE. Os resultados indicam que existe uma diferença entre sexos na variável optimismo, onde os participantes do sexo masculino obtiveram resultados superiores. A relação entre optimismo e auto-eficácia também foi confirmada, uma vez que os participantes mais optimistas, também apresentaram índices de auto-eficácia superiores. Em termos dos resultados entre as variáveis optimismo e estágio profissional, não foram encontrados fundamentos estatisticamente relevantes. Contudo, este estudo contou com algumas limitações metodológicas, nomeadamente em termos de dimensão da amostra. Estas limitações serão discutidas no final da dissertação, paralelamente com algumas sugestões de investigações futuras que abordem esta última relação.

Palavras-Chave: Optimismo, Auto-Eficácia, Estágio Profissional, Ensino Superior, Mercado de Trabalho, Capital Humano.

ABSTRACT

With the growing importance of Positive Psychology in the world of People Management, different concepts still needing a deeper investigation have emerged. This thesis has the purpose of investigating optimism in an organizational context, verifying the impact that optimism has on the self-efficacy of young people who are starting their careers and later to study the possible relationship between optimism and the professional traineeships. To accomplish that task, a sample of 98 participants, aged 21-30, both sexes, has been selected. Optimism has been measured through a LOT-R questionnaire, whereas the self-efficiency was evaluated through the GSE scale. The results show that there is a difference between sexes on the optimism variable, where the male participants got better results. The relation between optimism and self-efficiency was also confirmed, as the most optimistic participants also showed higher levels of self-efficiency. There couldn't be found any relevant data that proves a relation between the optimism variable and the traineeships. However, this study had some methodological constraints, including the size of the sample; these constraints will be discussed by the end of this thesis, alongside with some suggestions of future studies of the relation mentioned above.

Keywords: Optimism, Self-Efficacy, Traineeship, Higher Education, Job Market, Human Capital.

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUÇÃO | 1 |
| 1.1. Optimismo | 2 |
| 1.1.1. Diferenças entre Sexos | 4 |
| 1.1.2. Optimismo vs. Pessimismo: implicações para as organizações | 5 |
| 1.2. Auto-Eficácia | 6 |
| 1.2.1. Fontes de auto-eficácia..... | 6 |
| 1.2.2. Teoria Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento da Carreira | 7 |
| 1.2.3. Implicações na transição para o mercado de trabalho | 9 |
| 1.3. A Relação entre Optimismo e Auto-Eficácia | 10 |
| 1.4. A entrada no mercado de trabalho em tempos de crise | 11 |
| 1.4.1. Implicações da Teoria do Capital Humano | 11 |
| 1.4.2. As políticas activas de emprego | 12 |
| 1.4.3. Os Estágios Profissionais em Portugal | 14 |
| 2. MÉTODO..... | 17 |
| 2.1. Participantes | 17 |
| 2.2. Instrumentos | 18 |
| 2.3. Procedimento..... | 19 |
| 3. RESULTADOS | 21 |
| 3.1. Análise descritiva e índices de precisão | 21 |
| 3.1.1. LOT-R | 21 |
| 3.1.2. Escala GSE..... | 22 |
| 3.2. Teste de Hipóteses..... | 22 |
| 3.2.1. Hipótese 1..... | 23 |
| 3.2.2. Hipótese 2..... | 23 |
| 3.3. Questões de Investigação | 24 |
| 3.3.1. Questão 1 | 24 |
| 3.3.2. Questão 2..... | 25 |
| 4. DISCUSSÃO..... | 27 |
| 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 30 |

ÍNDICE DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 1 – Caracterização da Amostra | 17 |
| Tabela 2 – Consistência Interna LOT-R..... | 21 |
| Tabela 3 – Consistência Interna GSE | 22 |
| Tabela 4 – Médias, Desvios Padrão e Teste T de Student do LOT-R em função do sexo dos participantes | 23 |
| Tabela 5 – Médias, Desvios Padrão e Teste T de Student do LOT-R em função da variável estágio profissional | 24 |
| Tabela 6 – Médias, Desvios Padrão e Teste T de Student do LOT-R em função da variável estágio profissional, dos participantes do sexo feminino | 25 |
| Tabela 7 – Médias, Desvios Padrão e Teste T de Student do LOT-R em função da variável estágio profissional, dos participantes do sexo masculino | 26 |

1. INTRODUÇÃO

A psicologia desenvolveu-se, tendencialmente, com foco nos aspectos negativos e na resolução de problemas. No mundo do trabalho não era diferente, colocando os departamentos de recursos humanos, essencialmente procurados para arranjar soluções relacionadas com problemas que acarretam custos associados para as organizações (Bakker, Rodríguez-Muñoz & Derks, 2012), tais como o absentismo e a fraca produtividade.

Deste modo, esta tendência desenvolvia-se com um foco pouco centrado na prevenção, até a psicologia positiva ter entrado para a gestão de pessoas. Com a entrada de novos paradigmas, mais focados em aspectos positivos e na implementação de sistemas que visam melhorar as condições de bem-estar dentro das organizações, surgiram diversos conceitos que até então tinham sido menosprezados (Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007).

Nesta dissertação serão abordados dois conceitos importantes da psicologia: o optimismo e a auto-eficácia. Estes conceitos vão ser enquadrados e analisados de um ponto de vista da Gestão de Recursos Humanos, essencialmente focados no bem-estar individual dos colaboradores, do seu desenvolvimento pessoal e profissional e das subsequentes consequências para as organizações.

O desenvolvimento deste trabalho de investigação inicia-se com a relação entre os dois conceitos psicológicos referidos no parágrafo anterior. O primeiro conceito, o optimismo, de acordo com a revisão bibliográfica apresentada de seguida, assume uma posição preditiva em relação à auto-eficácia, que surge como variável de interesse pois, tal como Ouwenel, Le Blanc & Schaufeli (2013) defendem, é um conceito que contribui para a cognição, motivação e comportamento, levando o colaborador a experienciar mais vontade de se esforçar, para além do que lhe é formalmente exigido, podendo oferecer assim grandes vantagens competitivas às empresas, nomeadamente em termos de produtividade e qualidade do produto final.

Para além desta relação entre o optimismo e a auto-eficácia, a dissertação conta com o levantamento de duas questões de investigação, que exploram uma possível relação do optimismo com os estágios-profissionais promovidos pelo IEFP (Instituto do Emprego e Formação Profissional). Deste modo, verificou-se se a medida estágio-emprego teria

alguma relação relevante na variável optimismo, com o objectivo de perceber se os sujeitos que realizaram ou estão a realizar estágio profissional apresentam índices de optimismo diferentes aos que nunca trabalharam através desta medida. Assim, esta temática surge numa tentativa de perceber se os estágios remunerados estão realmente a trazer vantagens às empresas para além das óbvias, nomeadamente, em termos de contratação de mão-de-obra qualificada a baixo custo.

Esta dissertação encontra-se desenvolvida em quatro pontos. Neste primeiro, desenvolve-se uma revisão de literatura que dá origem ao enquadramento teórico dos problemas de investigação; no segundo, é possível encontrar a caracterização da amostra, dos questionários utilizados e do procedimento efectuado; e, finalmente, no penúltimo ponto, apresenta-se a análise estatística dos resultados recolhidos que conduz à discussão desses mesmos resultados, das limitações do estudo e as sugestões para investigações futuras.

Assim, no desenvolvimento deste ponto pretende-se então fundamentar a investigação desenvolvida nesta dissertação, começando por enquadrar a Psicologia Positiva como uma área relativamente recente da Psicologia; definir os dois conceitos centrais - optimismo e auto-eficácia - através de diversas teorias e a relação encontrada entre estas na literatura; e, por fim, aborda-se o tema da transição para o mercado de trabalho, mais especificamente das questões relevantes para retractor a medida estágio-emprego, que levanta as questões de investigação, apresentadas mais à frente. Ao longo do desenvolvimento do texto, vão sendo apresentadas as hipóteses e questões de investigação, devidamente fundamentadas.

1.1. Optimismo

Com fundamentações advindas da investigação científica de que a ausência de patologia não era sinónimo de bem-estar (Diener & Lucas, 2000), começou a surgir o interesse e, acima de tudo, a necessidade de explorar a pessoa com ausência de patologia mental, no sentido de perceber e posteriormente potenciar o ser humano no seu melhor, levando o foco desta ciência para as forças e virtudes em detrimento das fraquezas (Sheldon & King, 2001; Park & Peterson, 2007).

A Psicologia Positiva surge como um ramo recente da Psicologia, com a evolução do foco desta ciência, na medida em que ultrapassou a centralização que existia na intervenção em casos de patologia mental, sublinhando as limitações das pessoas e das organizações (Cameron, Dutton & Quinn, 2003), acabando por negligenciar uma parte do estudo da pessoa (Marujo et. al, 2007). Deste modo, esta mudança de foco pode também ser caracterizada pelo momento transitivo em que se passou a atribuir uma maior importância à prevenção, em vez do clássico tratamento de problemas, distúrbios e sintomatologia incapacitante.

Seligman (2008) define a Psicologia Positiva como a área da psicologia que estuda aquilo que faz com que a vida valha a pena ser vivida, sendo o seu principal objectivo compreender e simplificar o conceito de felicidade e de bem-estar, envolvendo aspectos positivos (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Com a evolução do estudo da Psicologia Positiva, surgiram diversas variáveis e conceitos que até então haviam sido menosprezados, entre elas o optimismo, sendo este caracterizado pela tendência de esperar de modo positivo acontecimentos de vida favoráveis ao bem-estar (Laranjeira, 2008).

Seligman (2004) vai mais longe, ao enquadrar o optimismo nos estudos da personalidade, defendendo que este actua como factor determinante quando ocorrem situações de pressão. Neste sentido, existem ainda autores que defendem que o optimismo é uma característica com reportório genético, embora existam também os que defendem que pode ser treinada e desenvolvida, através dessa pré-disposição genética (Wrosch, Scheier, Miller, Schulz & Carver, 2013).

Scheier e Carver (1985) fazem a distinção entre duas concepções diferentes: o optimismo situacional, que engloba a vertente ambiental, ecológica e social; e o optimismo disposicional, que remete para a vertente pessoal na qual o resultado esperado se foca na pessoa, no seu comportamento e saúde. Para este estudo, deve-se encarar o optimismo como uma ferramenta pessoal para potenciar o desenvolvimento profissional que, como consequência, traz vantagens à organização, como tal, esta investigação está enquadrada no optimismo disposicional.

Com a evolução do estudo deste conceito, Seligman (2002) chama ainda a atenção para o chamado optimismo flexível, uma vez que o optimismo pode ter consequências

negativas, como impedir-nos de ver a realidade com clareza ou ajudar a fugir às responsabilidades dos seus próprios actos. Oliveira (2010) também reforça esta ideia de optimismo flexível, afirmando que o optimismo não deve ultrapassar o realismo, caso contrário, poderá trazer mais consequências negativas, do que positivas.

1.1.1. Diferenças entre Sexos

Aquando a realização de uma revisão teórica acerca das investigações conduzidas no sentido de explorar o optimismo, é ainda frequente encontrar fundamentações significativas acerca das diferenças entre o sexo masculino e o sexo feminino. Embora existam alguns estudos que não conseguiram encontrar estas diferenças, a maioria aponta para uma tendência do sexo masculino apresentar índices de optimismo superiores aos do sexo feminino.

Num estudo de Schweizer e Schneider (1997) onde foi investigado o optimismo, foi analisada uma amostra de 324 sujeitos, dividida em dois grupos. O primeiro grupo contou com a participação de 246 jovens e o segundo grupo com 78 adultos, onde foi encontrada uma clara diferença em termos de sexo, onde os participantes do sexo masculino obtiveram resultados superiores aos dos participantes do sexo feminino. Esta diferença foi notória tanto para a população mais jovem, como para o grupo de adultos.

O estudo de Laranjeira (2008) para traduzir e validar o *Revised Life Orientation Test* (LOT-R), que foi utilizado na recolha de dados desta dissertação e será mais à frente dissecado, contou com a colaboração de cerca de 790 estudantes universitários, válidos para a análise de dados. Neste estudo, os resultados apontaram também para uma distribuição assimétrica em termos de divisão entre sexos, sendo, tal como no estudo referido anteriormente, os participantes do sexo masculino a obter cotações mais elevadas na variável optimismo.

Esta tendência é também confirmada numa investigação relativamente mais recente conduzida por Barros-Oliveira (2010). Neste estudo, à semelhança do primeiro apresentado neste ponto, foram comparados dois grupos - um grupo de jovens e um grupo de adultos - onde os resultados apontaram mais uma vez para uma clara tendência dos homens apresentarem índices de optimismo superiores aos das mulheres.

Deste modo, e uma vez que as diferenças entre sexos encontram-se teoricamente comprovadas em grupos de jovens, torna-se relevante para esta dissertação investigar a mesma diferença. Assim, no sentido de verificar esta tendência na amostra recolhida, formula-se a **Hipótese 1** de investigação desta dissertação: **Os participantes do sexo masculino apresentam índices de optimismo superiores aos participantes do sexo feminino.**

1.1.2. Optimismo vs. Pessimismo: implicações para as organizações

Num contexto organizacional, diferenciar o optimismo do pessimismo traz vantagens em termos de enquadramento, resultados de investigação e, ainda, de planos de intervenção. Neste sentido, e de acordo com Oliveira (2010), é mais frequente encontrar relações entre o optimismo e, por exemplo, o bom humor e a resiliência. Por outro lado, este mesmo autor refere que o pessimismo se encontra mais frequentemente relacionado com, por exemplo, atitudes de passividade e sentimentos de vulnerabilidade face a acontecimentos inesperados, que podem causar situações de *stress*.

Será então facilmente presumível que, hoje em dia, seja atribuída uma enorme importância ao optimismo no sucesso profissional (Oliveira, 2010). Assim, o optimismo é visto como uma grande força no local de trabalho, uma vez que os colaboradores optimistas estão associados a uma maior motivação, a índices de satisfação superiores, a estarem mais inspirados e, por isso mesmo, produzirem mais e melhor (Malik, 2013; Scheier & Carver, 1985), comparativamente com os colaboradores pessimistas.

Também Malik (2013) vem complementar estas ideias, defendendo que o optimismo vai influenciar o bem-estar profissional, beneficiando as relações com os colegas, o próprio crescimento profissional e o orgulho no cumprimento de tarefas bem executadas.

Deste modo, as empresas têm então grandes benefícios em contratar e reter colaboradores optimistas que, para além de criarem um bom clima dentro da empresa, ainda são mais empenhados no seu trabalho. Contudo, este empenhamento e a atitude positiva não impedem estes colaboradores de enfrentarem acontecimentos menos positivos, que podem comprometer certos objectivos, caso a pessoa não consiga lidar

bem com os mesmos, o que nos leva a introduzir o termo de auto-eficácia, dando-nos uma visão mais prática acerca destes exemplos entre optimistas e pessimistas.

1.2.Auto-Eficácia

A auto-eficácia pode ser definida como o conjunto de crenças pessoais acerca das capacidades para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e as trajectórias de acção necessárias para se exercer controlo em determinados acontecimentos (Wood & Bandura, 1989) que ocorrem naturalmente no quotidiano de qualquer pessoa.

Bandura (1981, 1986, 1997) caracteriza as crenças de auto-eficácia como a avaliação do individuo acerca da sua capacidade para executar com sucesso tarefas num determinado domínio, que por sua vez activam processos que controlam a forma como as pessoas utilizam as ferramentas que dispõem para desempenhar tarefas.

Assim, Wood e Bandura (1989) reforçam que o sucesso numa tarefa não vai depender apenas das capacidades de cada individuo, mas também de uma espécie de auto-eficácia resiliente, quanto à capacidade percebida pelo sujeito para exercer controlo sobre os acontecimentos necessários que o levam a atingir determinados objectivos.

Para compreender este conceito, é importante notar que a auto-eficácia varia de acordo com 3 dimensões (Bandura, 1997): nível, generalidade e magnitude. O Nível refere-se à quantidade de comportamentos que o individuo acredita ser capaz de executar com sucesso ou também ao grau de dificuldade das tarefas, que o individuo se sente capaz de desempenhar; por sua vez, a Generalidade diz respeito à extensão ou ao conjunto de situações em que o individuo se considera eficaz; e, por último, a Magnitude, que se refere às crenças de auto-eficácia, focando-se na segurança das convicções relativas às capacidades do individuo para realizar uma tarefa e vai-se relacionar com a resistência das expectativas perante experiências não confirmatórias.

1.2.1. Fontes de auto-eficácia

Esta obtenção e posterior consolidação das crenças de auto-eficácia vão, por sua vez, depender de quatro fontes: as experiencias de mestria, as experiencias de

aprendizagem vicariante, a persuasão social e, por último, as reacções fisiológicas ou emocionais (Bandura, 1981, 1986, 1995, 1997).

As Experiências de Mestria dizem respeito às experiências de sucesso no desempenho de uma tarefa e vão, essencialmente, contribuir para a construção das crenças de auto-eficácia (Bandura, 1995); as Experiências Vicariantes relacionam-se com a aprendizagem por observação, onde os indivíduos analisam o seu desempenho em comparação com o dos outros, sendo que quanto maior o grau de semelhança encontrado, maior vai ser a influência do modelo (Bandura, 1995, 1997); por outro lado, falamos de Persuasão Social quando as nossas crenças sofrem uma influência por parte das pessoas que nos são significativas, nomeadamente se essas pessoas acreditam expressamente nas nossas capacidades, embora os efeitos sejam limitados no caso de uma experiência directa os impugnar (Bandura, 1995, 1997); e por último, temos a avaliação através de Reacções Fisiológicas, ou Emocionais, que exercem particular influência em domínios com elementos de *stress* elevados. Nestes casos, os indivíduos interpretam essas reacções como indicativos de um desempenho inferior (Bandura, 1995, 1997).

Estas fontes de informação são então a base da construção das crenças de auto-eficácia, através do processamento cognitivo (Bandura, 1986), que por sua vez envolve dois aspectos: o tipo de informação que é filtrado, ou seja, os estímulos a que se está atento e se acaba por utilizar como indicador de eficácia pessoal e, por outro lado, a informação tal como ela é entendida, depois de seleccionada, ponderada e integrada (Bandura, 1997).

1.2.2. Teoria Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento da Carreira

Em termos teóricos, a auto-eficácia assume um papel central na teoria sócio-cognitiva de Bandura, que evoluiu da teoria da aprendizagem social, no sentido de dar um maior destaque aos fenómenos psicossociais. Bandura (1986, 1997) foca-se então no estudo dos mediadores cognitivos, através dos quais as experiências de aprendizagem guiam os comportamentos. Esta teoria defende um modelo de reciprocidade triádica, onde as variáveis pessoais, os factores ambientais e o comportamento interagem, influenciando-se reciprocamente entre si.

Com base nesta Teoria Sócio-Cognitiva, Hackett e Betz (1981) propuseram a aplicação da Teoria da Auto-eficácia ao comportamento vocacional, onde sugeriram que o conceito de auto-eficácia da carreira representasse as expectativas de auto-eficácia relativas a um amplo número de comportamentos subjacentes aos processos de escolha e ajustamento da carreira.

Assim, Lent, Brown e Hackett (1994) desenvolveram a Teoria Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento da Carreira, que corresponde a um esforço de adaptação e de aperfeiçoamento de aspectos da teoria de Bandura considerados importantes do ponto de vista da problemática do desenvolvimento da carreira.

Os autores formularam então três modelos circulares, que interagem entre si ao longo do percurso de vida e atribuem às crenças de auto-eficácia um papel central, explicitando processos através dos quais (1) se desenvolvem interesses, (2) são realizadas escolhas vocacionais e (3) as pessoas atingem determinados níveis de desempenho e persistência na sua carreira (Lent et al., 1994).

Estes modelos estão de acordo com a classificação de Betz (2000, 2004) relativamente ao tipo de consequências das crenças de auto-eficácia a nível comportamental, nomeadamente comportamentos de aproximação e de evitamento, qualidade do desempenho e comportamentos de persistência perante obstáculos ou experiências negativas.

Neste sentido, crenças de auto-eficácia baixas resultariam, por exemplo, em respostas de ansiedade, que por sua vez interfeririam na concentração dispensada à realização da tarefa, o que, naturalmente, prejudicaria o desempenho, levando Betz (2004) a defender que as crenças de auto-eficácia negativas poderão ser analisadas do ponto de vista das profecias auto-realizatórias.

A importância das crenças de auto-eficácia para o desenvolvimento de carreira apenas ganha sentido na sua interacção com mais duas variáveis (Lent et al., 1994): as expectativas de resultados, que se referem às consequências imaginadas do resultado do desempenho em determinadas tarefas (Bandura, 1997); e os objectivos, que se referem à intensão do indivíduo se envolver numa actividade ou a vir a atingir um determinado resultado (Bandura, 1986).

Para além da interacção destas 3 variáveis, ainda, se deve ter em conta o contexto e a capacidade do individuo para desempenhar um papel activo na sua trajectória formativa e profissional (Lent et al., 1994).

1.2.3. Implicações na transição para o mercado de trabalho

Nesta dissertação, uma vez que vamos introduzir os estágios-profissionais como variável de interesse, a análise desta teoria ganha sentido no enquadramento da transição para o mercado de trabalho. Assim, a perspectiva Sócio-Cognitiva do Desenvolvimento da Carreira assume, que uma transição para o mercado de trabalho bem-sucedida depende de: (1) capacidade para traduzir objectivos em acções; (2) competências de performance num domínio específico e competências de empregabilidade gerais; e (3) apoio e obstáculos percebidos e reacções perante os mesmos (Lent et al., 1994; Blustein, Juntunen & Wothington, 2000).

Durante as últimas fases de ensino académico, os jovens passam por uma fase de reflexão que engloba a capacidade para arranjar um emprego e assumir de forma positiva e competente o desempenho profissional (Vieira, Maia & Coimbra, 2007).

Ao considerar a influência da auto-eficácia na auto-regulação comportamental, nomeadamente na persistência perante o confronto com as dificuldades, é pertinente afirmar que, num sentido teórico, um jovem que tiver confiança na sua transição será mais proactivo, decidido e persistente nas estratégias de procura de emprego, ou, por outras palavras, mais optimista.

Assim, temos por um lado os jovens optimistas, que acreditam possuir os meios e os recursos necessários para alcançar os seus objectivos profissionais e as competências necessárias para o fazer, evidenciando maior probabilidade de sucesso na transição. Por outro lado, temos os jovens pessimistas, que não acreditam nas suas capacidades nem nos recursos para atingir objectivos profissionais que, em teoria, apresentam uma maior dificuldade na integração no mercado de trabalho.

1.3.A Relação entre Optimismo e Auto-Eficácia

As realizações e o bem-estar da pessoa vão então depender de um sentido optimista de auto-eficácia pessoal, uma vez que estas crenças ajudam o individuo a lidar com uma realidade social, que implica confronto constante com dificuldades e obstáculos (Bandura, 1995). Neste sentido, estas pessoas optimistas, com crenças de auto-eficácia fortes, lidam melhor com as vicissitudes da sua vida pessoal o que, em última análise, é também transferido para o seu quotidiano profissional.

Já num enquadramento em contexto profissional, Pajares e Olaz (2008) defendem que as crenças de auto-eficácia fundamentam-se na segurança que os indivíduos têm acerca de si mesmos. Assim, em teoria, um colaborador optimista avalia-se tendencialmente de modo mais positivo, levando à criação e consolidação de crenças de auto-eficácia mais fortes.

Gist e Mitchell (1992) estudaram aprofundadamente o conceito de auto-eficácia, nomeadamente os seus determinantes, focando assuntos como a auto-regulação e também encontraram uma correlação entre o optimismo e a auto-eficácia, nomeadamente em termos da construção de crenças de sucesso numa determinada tarefa.

Assim, de acordo com os autores referidos anteriormente, um colaborador optimista, para além de criar e consolidar de forma mais eficaz as suas crenças de auto-eficácia, ainda vai utilizar essas mesmas crenças de modo a que o seu desempenho final, numa tarefa a si alocada, tenha maior probabilidade de sucesso.

Marujo, Neto e Perloiro (2002) vêm também reforçar esta relação, ao defender que um individuo que tende a acreditar nas suas capacidades, ou seja, um optimista, vai ter tendência a enfrentar obstáculos, é perseverante, estabelece objectivos relativamente estáveis ao longo do tempo, é esforçado e estratégico, relaciona o fracasso com a falta de esforço, tem sentimentos de auto-realização, reduz eficazmente o *stress* e recupera rapidamente das adversidades.

Deste modo, faz todo o sentido verificar se os participantes do estudo desenvolvido nesta dissertação apresentam a mesma relação positiva entre o optimismo e a auto-eficácia, uma vez que se pretende analisar o primeiro conceito num contexto organizacional. Assim, surge a **Hipótese 2: Existe uma correlação positiva entre**

optimismo e auto-eficácia. Esta hipótese é de uma importância relevante para as análises que se farão consequentemente, uma vez que a possível relação entre o optimismo e os estágios profissionais poderá estar intimamente ligada com as crenças de auto-eficácia dos jovens inquiridos.

1.4. A entrada no mercado de trabalho em tempos de crise

Após a definição dos dois conceitos psicológicos em causa neste estudo, falta agora enquadrar a problemática dos estágios profissionais de um ponto de vista relevante para a Psicologia dos Recursos Humanos, que acrescenta mais uma variável de interesse e levanta a questão de investigação desta dissertação. Para o efeito, efectua-se um enquadramento teórico acerca do capital humano e das evoluções em termos de contratação que têm ocorrido nos últimos anos em Portugal, com um foco preponderante na situação de crise económica que se faz sentir e, ainda, do aumento do número de jovens com formação académica superior.

1.4.1. Implicações da Teoria do Capital Humano

A Teoria do Capital Humano surge com a necessidade de definir que o capital humano assume um papel importante no desenvolvimento económico de um país, tornando-se um elemento fulcral para um crescimento económico sustentável. Assim, para um país estar apto a competir, a sua população deve ser cada vez mais instruída.

São inúmeros os autores que alegam que existe uma taxa de rentabilidade do investimento na formação, expressa nas remunerações. Neste sentido, quanto mais formado fosse um individuo, maior seria o seu retorno em termos de produtividade e, por conseguinte, no salário auferido. As fundamentações de Schultz (1963) e de Becker (1983) acerca da relação entre formação e riqueza fazem surgir o conceito de Capital Humano.

Parente, Ramos, Marcos, Marcos, Cruz e Neto (2011) fazem notar, que o investimento na formação envolve todo um custo de oportunidades, que faz com que a entrada no mercado de trabalho seja adiada, com o objectivo de um dia, vir a auferir maiores rendimentos. Contudo, estes mesmos autores reforçam, ainda, a dependência deste investimento da situação do mercado de trabalho. O problema surge quando esse

investimento é encarado como um sacrifício no presente, que conduz ao adiamento da entrada para o mercado de trabalho.

As empresas sabem que pessoas com mais formação académica terão, por norma, uma produtividade superior e, portanto, quanto maior o nível de educação, maior deveria ser o salário proposto. Contudo, a partir do momento em que começa a existir uma grande oferta competitiva no mercado de trabalho, neste caso específico, a partir do momento em que começam a existir muitos candidatos com nível superior de ensino académico, as empresas tenderão a propor salários mais baixos, sabendo que a probabilidade de algum desses candidatos aceitar será maior.

Até aos anos 90 o índice de licenciados em Portugal era relativamente baixo, pelo que a obtenção de um grau académico superior garantia rendimentos acima da média. Assiste-se agora a uma época em que a frequência obrigatória do 12.º ano de escolaridade, ou equivalente, de modo a que existam mais pessoas qualificadas para as diversas funções (Alves, Caetano & Novo, 2010), leva a que seja superior o número de pessoas que acabam por ingressar no ensino superior, conduzindo a um decréscimo na diferença entre o salário médio dos licenciados e dos não-licenciados.

1.4.2. As políticas activas de emprego

Entrar no mercado de trabalho hoje em dia pode então tornar-se bastante frustrante, principalmente após a conclusão de um curso superior que exigiu um grande investimento tanto a nível económico, como a nível pessoal.

O problema que se coloca neste momento é que, mesmo os jovens optimistas de quem se tem vindo a falar ao longo desta dissertação, deparam-se com dificuldades durante este processo. Torna-se então cada vez mais urgente, que os jovens que enfrentam estas adversidades tenham fortes capacidades de resiliência, de manter a esperança e o tal optimismo, para que sejam mais resistentes à depressão e capazes de levar uma vida mais feliz e produtiva (Seligman, 2008), de forma a que o foco esteja centrado na forma como lidamos com os acontecimentos, e não os acontecimentos em si (Oliveira, 2010).

Na situação em que se encontra Portugal neste momento, torna-se imperativo que se apliquem sistematicamente políticas activas de emprego que visam melhorar a

dinâmica do mercado de trabalho (Dias & Varejão, 2012), muito mais do que as chamadas políticas passivas de emprego que, explica Oliveira (1995), garantem aos desempregados rendimentos de substituição por forma de trabalho perdido ou ainda não obtido, garantido um nível mínimo de bem-estar aos cidadãos.

De acordo com Dias e Varejão (2012) as chamadas políticas activas de emprego podem ser agrupadas em quatro grupos: (1) Formação, de carácter geral ou específico, que permite acumular capital humano, que aumenta a produtividade dos trabalhadores e a sua empregabilidade; (2) Apoio à criação de emprego, quer através do incentivo ao empreendedorismo, quer pelo aumento da criação líquida de empregos; (3) Emprego subsidiado pelo sector público, nomeadamente para a colocação de indivíduos de baixa empregabilidade, visando a aquisição de competências de modo a aumentar a empregabilidade dos mesmos; e, por fim (4) Serviços Públicos de Emprego, que englobam as medidas associadas à promoção da procura activa de emprego, nomeadamente através do aconselhamento vocacional.

Para o objectivo desta dissertação, importa aqui realçar que os estágios profissionais encontram-se categorizados nas medidas activas de emprego, sendo baseados em subsídios à contratação e formação em contexto de trabalho, sem obrigatoriedade de contratação do estagiário no final do estágio (Dias & Varejão, 2012), embora, como se vai verificar mais à frente, já exista legislação acerca desta obrigatoriedade de contratação.

Estamos então numa fase em que a oferta de licenciados é superior à capacidade de absorção por parte das empresas, o que levou à criação de programas de estágios remunerados de modo a beneficiar estes jovens na entrada para o mercado de trabalho, reduzindo custos para as empresas. Contudo, parece que estes estágios estão a fugir ao seu principal objectivo, estando a ajudar mais as empresas na obtenção de colaboradores qualificados a baixo custo, do que os jovens em início de carreira, que muitas vezes se vêem em situações de desemprego após a conclusão desse estágio, pois todos os anos entram para o mercado jovens aptos à realização destes estágios.

Sabe-se que a educação e a formação académica são variáveis fundamentais no funcionamento dos mercados de trabalho, mobilizando quer a oferta de emprego pelas empresas, quer a procura de emprego pelos trabalhadores. Contudo, são as razões discrepantes que levam à problemática desta dissertação, uma vez que os empregadores

procuram qualificações de que carecem para os seus sistemas de trabalho funcionarem eficazmente, enquanto os trabalhadores procuram que as suas qualificações formais sejam reconhecidas na sua integridade, e não apenas as necessárias para os processos produtivos (Parente et al, 2011).

1.4.3. Os Estágios Profissionais em Portugal

Os jovens encontram-se com enormes dificuldades em entrar no mercado de trabalho e, quando finalmente conseguem entrar, vêem-se deparados com condições que podem ser adjectivadas de precárias (Barreto & Giatti, 2006). Apesar de o contentamento ser geral quando existe uma oportunidade de desempenhar funções de acordo com a área de formação, também se torna evidente o descontentamento por a remuneração ficar muito aquém do que seria de esperar.

A medida estágio-emprego, ou mais vulgarmente conhecido como Estágio Profissional surge com o objectivo de ultrapassar estas dificuldades, através do desenvolvimento das competências dos jovens em fase de transição para o mercado de trabalho, através da formação e qualificação (Portaria nº 92/2011 de 28 de Fevereiro de 2011). Assim, estes estágios foram criados para ajudar os jovens que estão em situação de desemprego e querem iniciar actividade na sua área de formação académica.

Contudo, tal como foi exposto no ponto anterior, parece que começou a existir um conflito entre os objectivos da empresa e do estagiário, que no fundo é mão-de-obra qualificada, que se vê envolto num conjunto de tarefas que uma pessoa menos qualificada poderia desempenhar.

Assim, num contexto de alta produtividade, mais exigente em termos de qualificações e em consonância com a melhoria das qualificações da população portuguesa, as empresas viram-se obrigadas à contratação de pelo menos um terço dos estagiários abrangidos pelo estágio profissional promovido pelo IEFP, surgindo preferencialmente o aumento de empregabilidade através da contratação destes jovens.

No seguimento desta medida, ainda reduziram o período máximo do estágio de 12 para 9 meses, cortando os apoios financeiros aos estagiários, numa tentativa de aumentar o número de jovens abrangidos (Portaria nº 225-A/2012 de 31 de Junho de 2012).

Com o agravamento da crise e do desemprego jovem, foi criado o Plano Estratégico de Iniciativas de Promoção da Empregabilidade Jovem - «Impulso Jovem» (Portaria nº 225-A/2012 de 31 de Junho de 2012) que, através da Resolução do Conselho de Ministros nº104/2013 passou a compreender quatro tipos de intervenção: estágios-emprego, apoios à contratação, formação profissional e empreendedorismo.

Após todas estas alterações e reestruturações efectuadas, torna-se necessário perceber se as medidas de empregabilidade implementadas estão a surtir um efeito positivo nos jovens, ou se, pelo contrário, continuam apenas oferecer mão-de-obra barata às empresas.

Em 2012, Alcoforado conduziu um estudo onde concluiu que a importância atribuída ao estágio profissional, tanto para a transição para o mundo do trabalho, quer para o desenvolvimento do percurso profissional subsequente é relevante. Verificou assim que, mais de três quartos dos participantes consideraram significativo ou fundamental trabalhar através da medida estágio-emprego. Os participantes deste estudo apontaram como principais motivos o primeiro contacto com experiências profissionais em situação real de trabalho, a aplicação e consolidação de conhecimentos e o desenvolvimento de competências.

Ao considerarmos este estudo e toda a revisão bibliográfica acerca do optimismo e da auto-eficácia, é importante perceber a relação entre os estágios profissionais com o optimismo. Se por um lado o estudo de Alcoforado (2012) mostra que os jovens se sentem satisfeitos com esta medida, por outro toda a teoria anterior aponta para um descontentamento tanto a nível salarial, como a nível de tarefas.

Assim, levantam-se a **Questão de Investigação 1** colocada nesta dissertação: **A realização de estágio profissional influencia com o optimismo?** Esta questão surgiu sem descartar o conceito de auto-eficácia, embora neste estudo apenas se verifique a relação entre o optimismo e os estágios.

Para além da primeira questão levantada, vai-se também tentar perceber se as diferenças entre sexos encontradas na literatura na variável optimismo sofrem alguma alteração aquando a realização de estágio profissional. Deste modo, surge a **Questão de Investigação 2: As diferenças entre sexos variam em função da realização de estágio profissional?** Com esta pergunta, é possível perceber se esta medida se traduz

em diferenças significativas, como por exemplo, se esta medida faz com que os participantes do sexo feminino apresentem níveis de optimismo superiores aos do sexo masculino.

2. MÉTODO

Este ponto começa com a apresentação da caracterização da amostra de participantes válidos para análise, assim como os instrumentos psicométricos utilizados nesta investigação e respectivas informações acerca da tradução para as versões portuguesas e, por fim, o procedimento efectuado, incluindo as condições de aplicação e o tratamento de dados.

2.1. Participantes

A amostra corresponde à colaboração do total de 100 participantes, dos quais 98 reuniam todos critérios necessários para serem considerados válidos para proceder à análise deste estudo. As idades variam entre 21 e 30 anos, com uma média de cerca de 24 anos de idade e um desvio-padrão de 2,01. Em termos de sexo, tal como se pode observar na Tabela 1, 65,30% dos participantes são do sexo feminino.

Tabela 1 – Caracterização da Amostra

| | | Frequência | % |
|----------------------------------|---------------|------------|-------|
| Sexo | Feminino | 64 | 65,30 |
| | Masculino | 34 | 34,70 |
| Habilitações Literárias | Licenciatura | 73 | 74,50 |
| | Mestrado | 23 | 23,50 |
| | Pós-Graduação | 1 | 1,00 |
| | Doutoramento | 1 | 1,00 |
| Trabalha na Área de Formação | Sim | 46 | 46,90 |
| | Não | 52 | 53,10 |
| Realiza(ou) Estágio Profissional | Sim | 30 | 30,60 |
| | Não | 68 | 69,40 |

Para além das perguntas acerca da idade e do sexo, para esta dissertação os participantes foram ainda inquiridos acerca das suas habilitações literárias e, tal como podemos observar na Tabela 1, a maioria são jovens licenciados, perfazendo uma percentagem de 74,50%, embora se conte também com a colaboração de jovens mestres (23,50%) e ainda um pós-graduado e um doutor.

Em termos da presente situação profissional, a análise da amostra não revelou uma grande diferença entre os dois grupos, sendo que 46,90% exercem funções

compatíveis com a sua área de formação (Tabela 1), enquanto os restantes se encontram a trabalhar noutras áreas de actividade profissional, ou em situação de desemprego.

Por outro lado, a amostra representativa dos sujeitos que já realizaram ou encontram-se a trabalhar através da medida estágio-emprego é bastante inferior à amostra dos que não o fizeram, perfazendo apenas um total de 30,60%, tal como está representado na Tabela 1.

A análise da distribuição de frequências dos participantes pelos cursos do Ensino Superior é bastante dispersa, onde se observou que 21,40% dos participantes tem formação em Psicologia, 8,20% em Gestão de Recursos Humanos, 8,20% em Enfermagem, e os restantes entre cursos como, por exemplo, Engenharia Mecânica, Geografia e Engenharia da Energia e do Ambiente.

2.2.Instrumentos

Para o desenvolvimento da análise do problema apresentado, recorreu-se a uma metodologia de natureza quantitativa, utilizando como recurso dois questionários: o *Revised Life Orientation Test* (LOT-R), para recolher dados relacionados com a variável optimismo e a *General Self-Efficacy Scale* (GSE), para avaliar a variável auto-eficácia.

Estes dois questionários foram apresentados em conjunto e eram antecidos por uma série de perguntas de recolha de dados demográficos para complementar a análise, que já foi analisada no ponto anterior. Para além das perguntas acerca do sexo e da idade, era ainda questionado as habilitações académicas, o curso superior, se se encontravam a trabalhar na sua área de formação e se já tinham trabalhado, ou se se encontravam a trabalhar pela medida estágio-emprego.

Após esta parte de natureza demográfica, surgia a ferramenta orientada para avaliação da variável optimismo (LOT-R) e, logo de seguida, a escala GSE, responsável pela recolha de dados da variável auto-eficácia.

O primeiro questionário referido, o *Life Orientation Test* (LOT) foi desenvolvido por Scheier e Craver em 1985 e posteriormente reavaliado por Scheier, Craver e Bridges em 1994, passando a denominar-se *Revised Life Orientation Test* (LOT-R).

O **LOT-R** foi adaptado para a população portuguesa por Laranjeira (2008). Este questionário tem como objectivo a avaliação do optimismo disposicional como característica estável. Posteriormente a ser alvo das revisões acima descritas, inclui actualmente 10 itens, 4 dos quais distratores e os restantes 6 avaliadores da variável. Neste estudo não foram incluídos os 4 itens distratores, por não se encontrarem disponíveis, o que não invalida a análise dos dados recolhidos.

Os 6 itens avaliadores estão igualitariamente divididos numa direcção positiva, e numa direcção negativa, sendo uma escala de tipo *Likert* de 5 pontos que vão desde 0 – Discordo Bastante a 4 – Concordo Bastante, tendo, numa análise de consistência interna, revelado um *alpha* de Cronbach de 0.78 (Laranjeira, 2008).

O segundo questionário, a *General Self-Efficacy Scale (GSE)*, uma escala de auto-eficácia geral, foi desenvolvida por Schwarzer e Jerusalém em 1995 e adaptado para a população portuguesa por Araújo e Moura (2011).

Esta escala é constituída por 10 itens de estrutura unidimensional, estando todos formulados num sentido positivo (Araújo & Moura, 2011). Trata-se mais uma vez de uma escala de *Likert* de 4 pontos, que vai desde o 1 – De modo nenhum a 4 – Exactamente verdade. Na sua adaptação para a versão portuguesa obteve um *alpha* de Cronbach de 0.87 (Araújo & Moura, 2011).

2.3. Procedimento

Uma vez que os participantes foram recrutados *on-line*, o consentimento informado foi apresentado em formato digital, onde constavam todas as informações necessárias, imediatamente antes da aplicação do questionário. Neste consentimento, para além de estar discriminado o tema da investigação, era assegurada a confidencialidade dos dados e o anonimato dos participantes. No final do consentimento, constava o contacto da investigadora preponente, caso os participantes desejassem receber os resultados da investigação para a qual tinham colaborado.

Após ler e concordar com o consentimento referido acima, os participantes tiveram de responder a um único questionário, dividido em 3 páginas independentes, de acordo com as instruções fornecidas, igualmente *on-line*, com uma duração estimada de cerca de 10 minutos. A aplicação do questionário decorreu entre os meses de Agosto e

Setembro de 2015, sendo o recrutamento dos participantes feito através da divulgação na rede social Facebook e na rede profissional LinkedIn e também via contactos pessoais.

O questionário foi construído através da aplicação GoogleForms (<https://docs.google.com/forms/>), disponível para utilizadores registados na Drive do Google, especificamente construída para a recolha de dados e que também facilitou o tratamento e a importação da base de dados para o Microsoft Excel e posteriormente para o SPSS.

Posteriormente à importação referida, procedeu-se à análise estatística dos dados recolhidos, com recurso ao *software* estatístico SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*), versão 20 para o Windows 8.

3. RESULTADOS

No presente ponto, o último desta dissertação, serão apresentados os resultados obtidos através da análise estatística, com o objectivo de verificar as hipóteses de investigação e de responder à questão de investigação levantada. Inicialmente serão descritos os dados de cada instrumento, no que toca às medidas de tendência central e à precisão do teste, seguidos pelo Teste de Hipóteses e, por fim, a análise das duas questões de investigação.

3.1. Análise descritiva e índices de precisão

Foram-se calcular as médias, desvios-padrão e índices de precisão das medidas do optimismo e da auto-eficácia. Para avaliar a consistência interna das escalas, procedeu-se ao cálculo dos coeficientes de precisão *alpha* de Cronbach, onde se verificou que, em ambos os instrumentos, foram obtidos resultados superiores ao valor parâmetro 0,70 (Nunnally, 1978). Também a análise dos valores dos *alpha* de Cronbach por exclusão dos itens (*alpha if item deleted*) corroborou a não eliminação de itens, o que significa que todos esses itens têm tendência a contribuir para as medidas em causa de forma bastante similar, sendo assim relevantes.

3.1.1. LOT-R

Para verificar a consistência interna do LOT-R, recorreu-se á análise do *alpha* de Cronbach, obtendo um resultado de 0,85 (Tabela 2). Assim, esta medida pode-se considerar confiável, tendo obtido um *alpha* superior ao do estudo conduzido por Laranjeira (2008). Deste modo, os resultados indicam que a medida utilizada está realmente a medir a primeira variável deste estudo, o optimismo.

Tabela 2 – Consistência Interna LOT-R

| Variável | Nº de Itens | Média | Mínimo | Máximo | Desvio-Padrão | <i>Alpha</i> de Cronbach |
|-----------|-------------|-------|--------|--------|---------------|--------------------------|
| Optimismo | 6 | 21,43 | 8,00 | 30,00 | 5,06 | 0,85 |

Tendo em conta que os itens foram cotados de 1 a 5, o valor total da escala mais baixo possível seria 5,00, enquanto o mais elevado seria 30,00. Como é possível

verificar na Tabela 2, esta amostra obteve um mínimo de 8,00 e um máximo de 30,00, com uma média de 21,43 e um desvio-padrão de 5,06. De acordo com estes dados, pode-se desde já concluir que a média de respostas da amostra encontra-se situada numa zona de optimismo elevado.

3.1.2. Escala GSE

No sentido do ponto anterior, também se verificou a consistência interna do segundo questionário utilizado, recorrendo-se novamente à análise do *alpha* de Cronbach, obtendo um resultado de 0,88 (Tabela 3). Assim, esta medida pode-se considerar confiável, tendo obtido um *alpha* ligeiramente superior ao do estudo conduzido por Araújo & Moura (2011). Deste modo, os resultados indicam que o questionário utilizado está realmente a medir a segunda variável deste estudo, a auto-eficácia.

Tabela 3 – Consistência Interna GSE

| Variável | Nº de Itens | Média | Mínimo | Máximo | Desvio-Padrão | <i>Alpha</i> de Cronbach |
|---------------|-------------|-------|--------|--------|---------------|--------------------------|
| Auto-Eficácia | 10 | 30,98 | 17,00 | 40,00 | 4,69 | 0,88 |

Os participantes desta amostra revelaram índices de auto-eficácia com uma tendência positiva, moderadamente elevada, uma vez que a cotação dos itens foi analisada de 1 a 4, sendo o total de cotação mínimo de 10,00 e o máximo possível de 40,00, e a média de respostas foi de 30,98 com um desvio-padrão de 4,69 (Tabela 3).

3.2. Teste de Hipóteses

O desenvolvimento deste ponto recorre a duas análises estatísticas distintas, o teste T de *Student* para analisar a Hipótese 1, e o Coeficiente de Pearson, para verificar a Hipótese 2. O pressuposto da normalidade da distribuição foi aplicado, de acordo com o Teorema do Limite Central, assim como o pressuposto da homogeneidade de variâncias, pois a dimensão da amostra foi sempre superior ou igual a 30 (Marôco, 2007).

3.2.1. Hipótese 1

No sentido de verificar a Hipótese 1: Os participantes do sexo masculino apresentam índices de optimismo superiores aos participantes do sexo feminino, recorreu-se ao teste *T-student*. Considerando que vamos testar uma hipótese nula, que neste caso significa que os dois grupos são homogêneos, espera-se que o resultado de *p-value* seja inferior ao nível de significância do teste para conseguirmos confirmar a hipótese em análise. Foi utilizado um nível de significância $p \leq 0,01$ como referência para confirmar ou rejeitar a hipótese nula.

Tal como é possível observar na Tabela 4, o teste T é de -2.98, com um grau de liberdade de 96 e uma significância de 0,01. Assim, com um *p-value* = 0,004 < 0,01, confirma-se a heterogeneidade da amostra, pelo que a hipótese de que o optimismo dos participantes deste estudo varia de acordo com o sexo é corroborada.

Tabela 4 – Médias, Desvios Padrão e Teste T de *Student* do LOT-R em função do sexo dos participantes.

| Optimismo | N | Média | Desvio Padrão | T | Sig (2-tailed) | % |
|-----------|----|-------|---------------|-------|----------------|-------|
| Feminino | 64 | 20,36 | 4,90 | - | - | - |
| Masculino | 34 | 23,44 | 4,80 | - | - | - |
| T-Student | - | - | - | -2,98 | 0,004 | 99,00 |

Em termos de médias, podemos observar que, neste caso, o sexo masculino obteve uma pontuação superior na variável optimismo (Tabela 4). Juntando esta informação, com a anterior, e sendo a média de respostas do sexo masculino superior, podemos confirmar a Hipótese 1, afirmando ao nível de probabilidade de 1% que os indivíduos do sexo masculino apresentam índices de optimismo superiores aos participantes do sexo feminino.

3.2.2. Hipótese 2

Para analisar a Hipótese 2: Existe uma correlação positiva entre optimismo e auto-eficácia, recorreu-se ao coeficiente de Pearson, por se tratar de um estudo correlacional (Marôco, 2007). A correlação encontrada entre estas duas variáveis é positiva moderada ($r = 0,50$; $p \leq 0,01$), para um nível de significância de 0,01.

Após esta análise, é possível corroborar a Hipótese 2 desta dissertação ao nível de probabilidade de 1%, indo de encontro aos dados apresentados na revisão bibliográfica defendidos por autores como Gist e Mitchell (1992) e Marujo et. al (2002), que também encontraram fundamentações estatísticas da existência de uma correlação positiva entre optimismo e auto-eficácia.

3.3. Questões de Investigação

Tal como foi referido no ponto introdutório desta dissertação, este estudo responde a duas questões de investigação, que foram avaliadas através do teste T de *Student*. A primeira questão conta com uma análise entre a variável optimismo e estágio profissional. A segunda questão refere-se a duas relações diferentes, a primeira para o sexo feminino e a segunda para o sexo masculino, de modo a conseguir verificar se a realização de estágio profissional altera as diferenças entre sexos encontradas na análise do LOT-R.

3.3.1. Questão 1

No sentido de verificar se a realização de estágio profissional influencia o optimismo, recorreu-se mais uma vez ao teste T-*student*. Considerando que vamos testar uma hipótese nula, que significa que os dois grupos são homogéneos, espera-se que o resultado de *p*-value seja inferior ao nível de significância do teste.

Tal como é possível observar na Tabela 5, o valor do teste T é de 1,622, com um grau de liberdade de 96 e uma significância de 0,05. Assim, com um *p*-value = 0,108 > 0,05, confirma-se a homogeneidade dos grupos, pelo que não foram encontrados fundamentos estatísticos para afirmar que realizar estágio profissional tenha uma relação significativa com o optimismo.

Tabela 5 - Médias, Desvios Padrão e Teste T de *Student* do LOT-R em função da variável estágio profissional.

| Optimismo | N | Média | Desvio Padrão | T | Sig (2-tailed) | % |
|-----------|----|-------|---------------|------|----------------|-------|
| EE | 30 | 22,67 | 5,09 | - | - | |
| NEE | 68 | 20,88 | 4,99 | - | - | |
| T-Student | - | - | - | 1,62 | 0,108 | 95,00 |

Contudo, analisando as médias dos dois grupos(Tabela 5), podemos observar que os participantes que trabalharam ou trabalham pela medida estágio-emprego apresentam uma média ligeiramente superior aos que nunca realizaram estágio profissional.

3.3.2. Questão 2

No sentido de responder à última questão de investigação levantada neste estudo, foi-se tentar perceber se a realização de estágio profissional tinha influência consoante o sexo dos participantes. Para tal, procedeu-se a duas análises distintas, uma para o sexo feminino e outra para o sexo masculino. Em ambas as análises foram-se encontrar as médias e desvios padrão dos participantes que já tinham, ou estavam a realizar estágio profissional, e dos que nunca tinham trabalhado através desta medida, seguidos do teste T de *Student*, com o objectivo de confirmar se os grupos eram heterogéneos.

Nesta análise, devido à divisão dos grupos que originou amostras inferiores a 30, recorreu-se ao Teste de Levene para verificar a homogeneidade de variâncias. Tanto no caso do sexo Feminino (sig. 0,638), como no caso do sexo Masculino (sig. 0,922) os valores do teste foram superiores ao nível de significância de 0,05, pelo que se confirma a homogeneidade de variâncias.

Tabela 6 – Médias, Desvios Padrão e Teste T de *Student* do LOT-R em função da variável estágio profissional, dos participantes do sexo feminino.

| Optimismo | | N | Média | Desvio Padrão | T | Sig (2-tailed) | % |
|------------------|-----|----|-------|---------------|--------------|----------------|-------------|
| Feminino | EE | 15 | 20,73 | 4,64 | - | - | - |
| | NEE | 49 | 20,24 | 5,01 | - | - | - |
| T-Student | | - | - | - | 0,335 | 0,738 | 0,05 |

Após a análise, pode-se observar na Tabela 6 que, no caso do sexo Feminino, o resultado do sig. (2-tailed) é superior a 0,05, pelo que não foram encontradas diferenças estatisticamente relevantes. Ainda neste grupo, a média de respostas não apresenta diferenças significativas. Deste modo, pode-se afirmar que para as participantes do sexo

feminino, é indiferente trabalhar através da medida estágio-emprego, no que toca à influência sentida em termos da variável optimismo.

Tabela 7 – Médias, Desvios Padrão e Teste T de *Student* do LOT-R em função da variável estágio profissional, dos participantes do sexo masculino.

| Optimismo | | N | Média | Desvio Padrão | T | Sig (2-tailed) | % |
|------------------|-----|----|-------|---------------|--------------|----------------|-------------|
| Masculino | EE | 15 | 24,60 | 4,93 | - | - | |
| | NEE | 19 | 22,53 | 4,62 | - | - | - |
| T-Student | | - | - | - | 1,262 | 0,216 | 0,05 |

No caso do sexo masculino, o resultado do teste T de *Student* também refuta a hipótese de existir uma diferença entre os participantes que realizaram estágio profissional e os que não realizaram. Contudo, em termos de análise das médias da cotação do LOT-R (Tabela 7), é possível observar que os participantes do sexo masculino que realizaram estágio profissional apresentam índices de optimismo superiores. Assim, ao contrário da análise do sexo feminino, parece existir aqui um indício de que a realização de estágio profissional poderá eventualmente influenciar positivamente o optimismo no caso do sexo masculino.

4. DISCUSSÃO

A presente dissertação teve como principais objectivos o estudo do optimismo e das suas possíveis relações com a auto-eficácia e os estágios profissionais. Para tal, inicialmente foi feita uma análise das diferenças entre sexos da variável optimismo, seguida de uma análise da correlação entre o optimismo e a auto-eficácia. Posteriormente, procedeu-se à averiguação de uma possível relação entre o optimismo e a medida estágio-emprego, considerando uma vez mais as diferenças entre sexos.

Os resultados obtidos confirmaram a relação entre o optimismo e a auto-eficácia, mas não conseguiram revelar dados estatisticamente significativos para fundamentar uma influência dos estágios profissionais, em relação ao optimismo.

Deste modo, em relação à segunda relação que foi investigada nesta dissertação, podemos considerar algumas limitações metodológicas, nomeadamente em relação à dimensão da amostra do grupo que realizou ou está a realizar estágio profissional ($n=30$), comparativamente com o grupo que nunca trabalhou através da medida estágio-emprego ($n=68$).

Não obstante, os resultados dos índices de precisão e de consistência interna das duas ferramentas psicométricas utilizadas foram bastante positivos, tendo, em ambos os casos, obtido índices de precisão ligeiramente superiores aos atingidos nos estudos de tradução e validação para adaptação à população portuguesa conduzidos, no caso do LOT-R, por Laranjeira (2008) e, no caso da GSE, por Araújo e Moura (2011).

Quanto à hipótese 1 levantada nesta dissertação, foi possível confirmar que os participantes do sexo masculino apresentam índices de optimismo superiores aos participantes do sexo feminino, com um nível de significância de 0,01. Neste sentido, a análise da amostra recolhida vai de encontro aos resultados encontrados nos estudos referidos na introdução teórica (Schweizer & Schneider, 1997; Laranjeira, 2008; Barros-Oliveira, 2010).

Também a hipótese 2 de investigação foi corroborada, tendo-se encontrado uma correlação moderadamente positiva entre o optimismo e a auto-eficácia, significativa para um nível de significância de 0,01. Deste modo, foi mais uma vez possível confirmar a teoria já existente (Gist & Mitchell, 1992; Pajares & Olaz, 2008; Marujo et al., 2002).

Por outro lado, em termos de questões de investigação, como já foi referido anteriormente, os resultados não foram significativos. Quanto à possível existência de uma influência da realização de estágio profissional na variável optimismo, verificou-se que, na amostra recolhida, não existem diferenças significativas entre os sujeitos que já trabalharam ou estão a trabalhar através da medida estágio emprego e os que nunca usufruíram desta medida. Contudo, como já foi também mencionado, este resultado pode ter sido limitado pela dimensão da amostra do grupo de jovens que já realizou ou está a realizar estágio profissional.

Não obstante, através da análise das médias que resultaram do questionário utilizado para medir o optimismo (LOT-R), foi possível verificar que os sujeitos do grupo que nunca trabalharam através da medida estágio-emprego apresentaram índices de optimismo ligeiramente inferiores. Deste modo, seria interessante analisar uma amostra com grupos de dimensões homogéneas e representativas, de modo a aprofundar o estudo da questão levantada.

Quanto à segunda questão, onde se foi investigar se as diferenças entre sexos variam em função da realização de estágio profissional, os resultados também apontaram para uma homogeneidade de variâncias. Contudo, e apesar de na análise do sexo feminino não se terem verificado diferenças entre médias, no caso do sexo masculino, os participantes que já trabalharam ou estão a trabalhar através da medida estágio-emprego tiveram uma média superior do que os que nunca realizaram estágio profissional.

À semelhança dos resultados obtidos na primeira questão de investigação, uma análise das médias aponta para índices de optimismo superior nos participantes do sexo masculino que realizaram ou estão a realizar estágio profissional. Deste modo, sugere-se que, para estudos futuros, se faça a análise da possível influência dos estágios profissionais no optimismo com uma amostra mais numerosa e representativa dos jovens portugueses em início de carreira. Para estes estudos, também poderia ser utilizado um método longitudinal, de modo a verificar se o optimismo aumenta após a realização do estágio, dando especial foco nos sujeitos do sexo masculino.

Estas sugestões para estudos futuros tornam-se particularmente relevantes do ponto de vista da Gestão de Recursos Humanos, pois, como se fez notar ao longo de

toda a parte introdutória, esta é uma área a ter cada vez mais em consideração nas organizações, não só a nível teórico, mas também a nível de intervenção.

Neste sentido, e uma vez que as organizações estão a usufruir bastante da medida estágio-emprego, com contratações constantes de jovens em fase de transição para o mercado de trabalho, parece existir uma carência em termos de manutenção desses jovens, num sentido quase descartável. Isto acontece, pois as empresas sabem que todos os anos vão aparecer jovens finalistas a querer iniciar a sua actividade profissional, mas talvez também porque ainda não consideraram os custos do período de adaptação, que se repete ano após ano.

Cabe aos psicólogos organizacionais aproveitarem todo o crédito que lhes é depositado actualmente, de modo a gerirem de uma forma mais eficaz e positiva o capital humano disponível. Neste caso, isso traduzir-se-ia num jovem em início de carreira ainda a formar e consolidar as suas crenças de auto-eficácia acerca do seu papel enquanto profissional, que apresenta todo um potencial para se tornar um colaborador optimista, produtivo e valioso para a organização.

Assim, o trabalho do psicólogo que gere pessoas deve focar-se cada vez mais na educação para o optimismo, trazendo assim vantagens efectivamente benéficas para as organizações. Isto começa nos jovens em início de carreira, os colaboradores do futuro, que, nesta fase, precisam de acreditar que vale a pena ser optimista. Estes jovens devem então ser vistos e tratados como um investimento na prevenção, que a psicologia positiva tanto defende, para que lhes seja possível serem, no futuro, os colaboradores que todas as empresas precisam de contratar.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcoforado, J. L. M. (2012). "Educação e Formação de Adultos em Portugal, na Actualidade. Um olhar a partir da investigação", *Revista Educação & Emprego*, 4, 14 - 19.
- Alves, N., Caetano, M. & Novo, A. (2010). O Investimento em Educação em Portugal: Retornos e heterogeneidade. *Boletim Económico Primavera 2010, Departamento de Estudos Económicos, Banco de Portugal*, 16, 9-39.
- Araújo, M. & Moura, O. (2011). Estrutura Factorial da General Self-Efficacy Scale numa amostra de professores portugueses. *Laboratório de Psicologia*, 9, 95-105.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A. & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24, 66-72.
- Bandura, A. (1981). Self referent thought: A developmental analysis of self-efficacy. In J. H. Flavell and L. Ross, *Social cognitive development: frontiers and possible futures* (pp. 200-239). New York: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Barreto, S. & Giatti, L. (2006). The individual's status in the labor market and health inequity in Brazil. *Revista Saúde Pública*, 40, 99-106.
- Barros-Oliveira, J. H. (2010). Felicidade, optimismo, esperança e perdão em jovens, adultos e idosos. *Psychologica*, 52, 123-147.
- Becker, G. (1983). *Human Capital*. Chicago University Press, Chicago.
- Betz, N. E. (2000). Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 205-222.
- Betz, N. E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353.
- Blustein, D., Juntunen, C. & Worthington, R. (2000). The school to work transition: Adjustment challenges of forgotten half. In S. Brown & R. Lent, *Handbook of Counseling Psychology*, 3, (pp. 435-470).
- Cameron, K., Dutton, J. & Quin, R. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.

- Dias, M. C. & Varejão, J. (2012). *Estudo de avaliação das políticas activas de emprego, Relatório Final*. Porto: Centro de Economia e Finanças, Faculdade de Economia da Universidade do Porto.
- Diener, E. & Lucas, R. (2000). Subjective emotional well-being. In M. Lewis & J. M. Haviland-Jones, *Handbook of Emotions*, 325-327. New York: Guilford Press.
- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992). Self-Efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Hackett, G. & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18(3), 326-339.
- Laranjeira, C. A. (2008). Tradução e validação portuguesa do revised life orientation test (LOT-R). *Universitas Psychologica*, 7(2), 469-476.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a unified theory of career and academic interests, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Malik, A. (2013). Efficacy, Hope, Optimism and Resilience at Workplace – Positive Organizational Behavior. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(10), 1-4.
- Marôco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (5ªed.). Lisboa: Pero Pinheiro.
- Marujo, H., Neto, L. & Perloiro, F. (2002). *Educar para o Optimismo*. Barcarena: Editorial Presença.
- Marujo, H., Neto, L., Caetano, A. & Rivero, C. (2007). Revolução Positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos Organizacionais. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13, 115-136.
- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory* (2ªed.). New York: McGraw-Hill.
- Oliveira, J. (2010). *Psicologia Positiva – Uma Nova Psicologia*. Porto: Livpsic.
- Oliveira, M. F. (1995). *Políticas de Emprego*. Lisboa: Associação Portuguesa de Economistas / Anuário da Economia Portuguesa.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M. & Schaufeli, W. B. (2013). Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Development International*, 18(2), 173-195.
- Pajares, F., & Olaz, F. (2008). Teoria Social Cognitiva e Autoeficácia: Uma visão geral, In A. Bandura, R. G. Azzi & S. Polydoro, *Teoria Cognitiva: Conceitos básicos* (pp. 97-114). Porto Alegre: Artmed.

- Parente, C., Ramos, M., Marcos, V., Marcos, S., Cruz, S. & Neto, H. (2011). Efeitos da escolaridade nos padrões de inserção profissional juvenil em Portugal. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 65, 63-93.
- Park, N. & Peterson, C. (2007). Methodological Issues in Positive Psychology and the Assessment of Character Strengths. In A. D. Ong & M. H. M. van Dulmen, *Oxford Handbook of Methods in Positive Psychology* (pp. 292-305). New York: Oxford University Press.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). Optimism, Coping and Health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078.
- Schultz, T. W. (1963). *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press.
- Seligman, M. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.
- Seligman, M. (2008). *Felicidade Autêntica: Os Princípios da Psicologia Positiva*. Nova Iorque: Editora Pergaminho, S. A.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 5, 5-14.
- Sheldon, K & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56(3), 216-217.
- Schweizer, K. e Schneider, R. (1997). Social optimism as generalized expectancy of a positive outcome. *Personality and Individual Differences*, 22, 317-325.
- Vieira, D., Maia, J. & Coimbra J. L. (2007). Do ensino superior para o trabalho: análise factorial confirmatória da escala de auto-eficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6, 3-12.
- Wood, R. & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.
- Wrosch, C., Scheier, M., Miller, G., Schulz, R. & Carver, C. (2003). Adaptive selfregulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1494-1508.

Legislação Consultada:

Portaria nº 92/2011 de 28 de Fevereiro de 2011. *Diário da República nº 41/2011 – 1ª Série*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.

Portaria nº 225-A/2012 de 31 de Junho de 2012. *Diário da República nº 147/2011 – 1ª Série*. Presidência do Conselho de Ministros. Lisboa.